

# **Betriebsvereinbarung „Kurzarbeit“**

zwischen den Firmen

**Schäflein AG**

**Schäflein Spedition GmbH**

**Schäflein Transport GmbH**

**Schäflein Logistics GmbH**

**Schäflein Industrieservice GmbH**

im Folgenden „**Unternehmen**“

und dem

**Betriebsrat der Firmengruppe Schäflein**

im Folgenden „**Betriebsrat**“

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung zum Thema „**Kurzarbeit**“ geschlossen:

## **Präambel**

Ziel der Einführung von Kurzarbeit auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarung ist es, Entlassungen zu vermeiden. Diesem Ziel dient die auftragsbedingte Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit (Kurzarbeit).

## **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter (m/w/d) i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG der oben näher bezeichneten Gesellschaften der Schäflein Firmengruppe in Unterfranken und Standort Nürnberg, mit Ausnahme der Praktikanten und Diplomanden/Bacheloranden. Außerdem sind Mitarbeiter in genehmigten Alterszeitmaßnahmen ausgenommen.

Mit Wirkung vom 01. Oktober 2019 ist für die Dauer von max. 12 Monaten die Einführung von Kurzarbeit unter Beachtung der folgenden Rahmenregelungen möglich.

Bei Einhaltung der hier vereinbarten Rahmenregelungen stimmt der Betriebsrat bereits hiermit der Einführung der Kurzarbeit zu.

## **§ 2 Verteilung der Arbeitszeit**

Die wöchentliche Arbeitszeit für die hiervon betroffenen Arbeitnehmer wird in Abstimmung mit dem Betriebsrat flexibel an die Auftragslage angepasst.

Soweit möglich wird der Arbeitsausfall zeitlich so gelegt, dass an einzelnen ganzen Tagen vor und /oder nach einem Wochenende oder gesetzlichen Feiertag die Arbeit für alle betroffenen Arbeitnehmer oder für ganze Schichten ruht.

Die betroffenen Arbeitnehmer werden in Abstimmung mit dem Betriebsrat bestimmt.

Geschäftsleitung und Betriebsrat informieren über die Verteilung der Arbeitszeit spätestens vierzehn Tage vorher durch Aushang am Schwarzen Brett. Abwesende Mitarbeiter werden von ihrem Vorgesetzten telefonisch oder in geeigneter Form (z.B. Textform) verständigt.

## **§ 3 Information des Betriebsrates**

Eine Liste der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer wird dem Betriebsrat zur Kenntnis mit Angaben zur Lage und Dauer der Kurzarbeit jeweils rechtzeitig vorgelegt.

Die Geschäftsführung unterrichtet den Betriebsrat 14-tägig über die Entwicklung des Auftragsbestandes, der Auslastung sowie der weiteren Geschäftsentwicklung und legt vorhandene Unterlagen vor.

Über sämtliche Gespräche, Informationen und Schreiben der Agentur für Arbeit ist der Betriebsrat zu informieren.

## **§ 4 Zahlung von Kurzarbeitergeld**

Die Geschäftsleitung stellt unverzüglich bei der zuständigen Agentur für Arbeit die erforderlichen Anträge zur Gewährung von Kurzarbeitergeld. Sobald die Agentur für Arbeit die Leistung gegenüber der Firma erbracht hat, wird das Kurzarbeitergeld an die betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen der nächsten üblichen Lohnabrechnung abgerechnet und ausgezahlt. Für den Fall, dass die Agentur für Arbeit aus einem von der Firma vertretenden Grund die Leistung von Kurzarbeitergeld ablehnen sollte, verpflichtet sich die Firma, den vollen Lohn für den davon betroffenen Zeitraum zu zahlen.

Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie Entgelt an gesetzlichen Feiertagen während der Kurzarbeitsphase werden so berechnet, als wäre ungekürzt gearbeitet worden.

Für den Fall, dass nach der Bekanntgabe der Kurzarbeitsverteilung Krankmeldungen für die betroffene Zeiträume eingehen, werden die krankheitsbedingten Ausfalltage so bezahlt als ob die Kurzarbeit stattgefunden hätte.

Überstunden werden während der gesamten Dauer der Kurzarbeit weder angesetzt noch vergütet.

## **§ 5 Betriebsbedingte Kündigungen**

Während der Dauer der Kurzarbeit werden keine betriebsbedingten Kündigungen für die, von der Kurzarbeit betroffenen Bereiche (Hallen) ausgesprochen.

Eine Arbeitsvergabe an Fremdunternehmen in Form der Leiharbeit, ist während der Kurzarbeit für die betroffenen Bereiche ausgeschlossen.

## **§ 6 Urlaub**

Der Abbau von Urlaub wird unabhängig von der Kurzarbeit weiter vollzogen. Während des Urlaubs wird die übliche Bezahlung (die Kurzarbeit bleibt unberücksichtigt bei der Berechnung) angewendet.

## **§ 7 Veränderung der geplanten Kurzarbeitsperiode**

Verbessert sich die Auftragslage überraschend wesentlich, so kann die tatsächlich eingeführte Kurzarbeit vorzeitig beendet werden. Hierzu bedarf es der gesonderten Zustimmung des Betriebsrats.

Für eine Verlängerung der jeweiligen Kurzarbeitsperiode im zeitlichen Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung „**Kurzarbeit**“ gelten die obigen Regelungen entsprechend.

Über eine eventuelle Verlängerung dieser Betriebsvereinbarung „**Kurzarbeit**“ ist mit dem Betriebsrat eine neue Vereinbarung abzuschließen.

## **§ 8 Kündigung, Nachwirkung**

Diese Betriebsvereinbarung „**Kurzarbeit**“ ist bis zum 30.09.2020 fest geschlossen und endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des 30.09.2020. Sollten Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt noch in der Kurzarbeit sein, gilt für diese Mitarbeiter die Betriebsvereinbarung „**Kurzarbeit**“ bis zum Ende ihrer möglichen zwölfmonatigen Kurzarbeit fort.

Die Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung mit wichtigem Grund bleibt unberührt.

Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Die Nachwirkung dieser Betriebsvereinbarung „**Kurzarbeit**“ ist ausdrücklich ausgeschlossen.

Streitigkeiten über Inhalt, Auslegung und/oder Durchführung dieser Betriebsvereinbarung sollen zunächst durch Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat beigelegt werden. Gelingt im Falle von Meinungsverschiedenheiten hier keine Einigung, hat jede Betriebspartei das Recht, die Einigungsstelle unmittelbar mit je 3 Beisitzern auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite anzurufen.

## § 9 Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung durch beide Parteien in Kraft.

Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein, oder später unwirksam werden, so bleibt hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen unberührt. Anstelle der ungültigen Regelungen gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Röthlein, den 10.09.2019



Arbeitgeber



Betriebsrat